Derechos de los Trabajadores CAS

Derechos individuales y colectivos

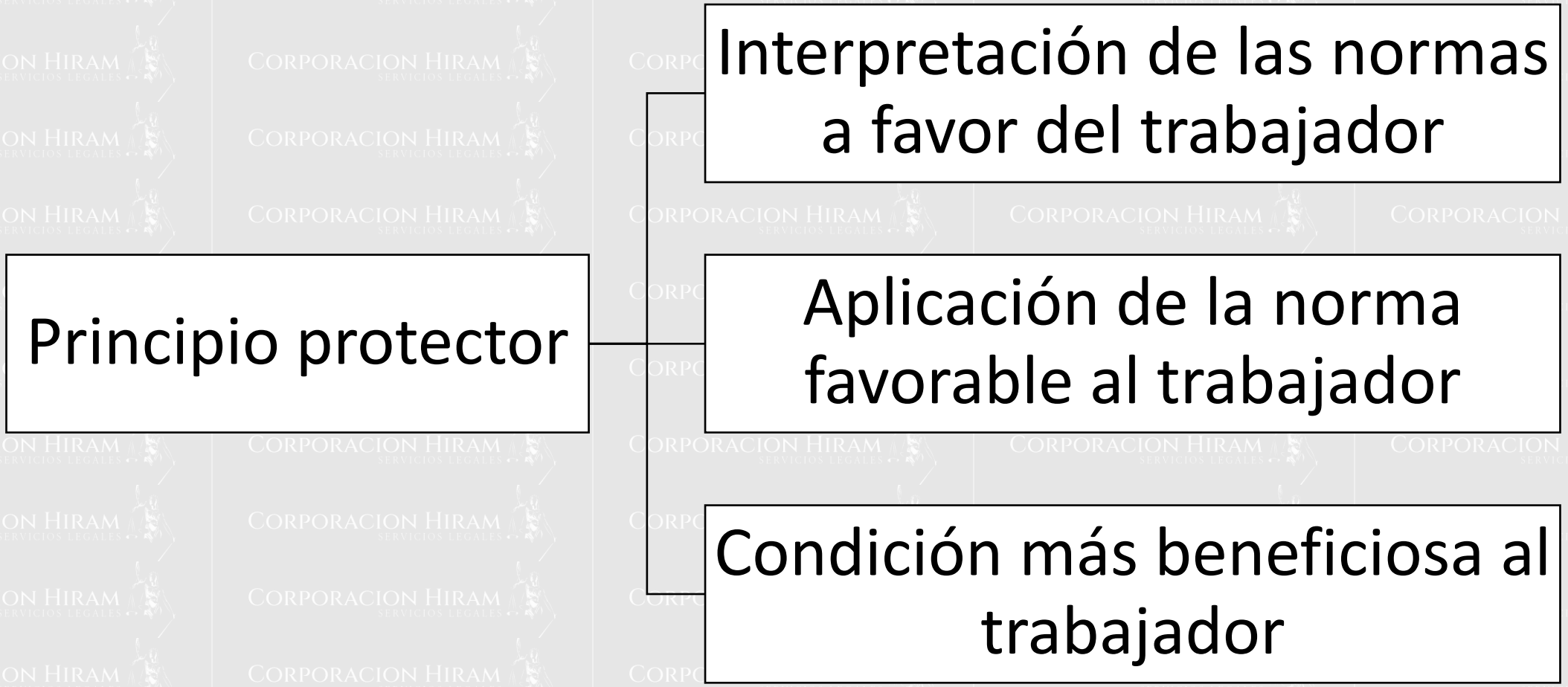
José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativa – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

©pacoricari

Contacto corporacionhiramsl@gmail.com
WhatsApp y Móvil +51 959666272 – Lima, Perú

Principio protector



Clasificación de derechos laborales

Derechos individuales de los Trabajadores CAS

Derechos laborales (i)

1. Percibir una remuneración	No menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
2. Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.	Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.
3. Descanso semanal obligatorio	Veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.

Derechos laborales (ii)

4. Un tiempo de refrigerio	No forma parte de la jornada de trabajo.
5. Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad	Conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
6. Vacaciones remuneradas	Treinta (30) días naturales.

©pacoricari
Abg. José María Pacori Cari
Contacto corporacionhiramsl@gmail.com
WhatsApp y Móvil +51 959666272 – Lima, Perú

Derechos laborales (iii)

7. Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad	Otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
8. Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. A la libertad sindical	Ejercitada conforme a lo establecido en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (DS 010-2003-TR) y normas reglamentarias.

Derechos laborales (iv)

10. A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones	Cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
11. Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud.	Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo.

Derechos laborales (v)

12. Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

13. Percibir la remuneración prevista para el cargo de confianza o para el puesto de dirección designado o encargado

Retornar a su puesto de origen terminada la designación o encargatura.

Gratificaciones

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador el derecho a las **Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad**, cada una de las cuales es el equivalente a una remuneración mensual.

- El RECAS deja de ser un régimen precario y transitorio sin beneficios completos
- Si el servidor CAS tiene una remuneración mensual de S/. 2 500.00: julio (S/. 2 500) y diciembre (S/. 2 500)
- Tiene naturaleza remunerativa (base computable)

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador el derecho a la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**, tomando como base el 100% de la remuneración mensual por cada año de servicio, el pago de la CTS es cancelatorio y solo se efectiviza a la culminación del vínculo del servidor con la entidad.

- **Beneficio social de previsión**
- Naturaleza **remunerativa diferida**
- Su finalidad es **proteger al trabajador ante el cese**
- No es semestral. No es de libre disponibilidad. Es **acumulativa y diferida al cese**

Diferencia CAS & 728

Régimen laboral	CAS	D. Leg. 728
Depósito	Al final	Semestral
Disponibilidad	No	Parcial
Entidad financiera	No	Sí
Naturaleza	Diferida total	Mixta

Derechos Colectivos de los Trabajadores CAS

Libertad sindical en el sector público

Contenido esencial y límites. Consiste en la facultad de fundar sindicatos, afiliarse a ellos y participar sin injerencias. En el sector público, puede estar limitada por la naturaleza de los servicios o normas presupuestarias.

- **Jurisprudencia constitucional y de organismos internacionales.** El Tribunal Constitucional del Perú ha reconocido su vigencia plena en el sector público, sujeto a límites razonables. La OIT exige que cualquier restricción sea excepcional y justificada.
- **Compatibilidad con la imparcialidad del servicio público.** La libertad sindical debe armonizarse con el principio de neutralidad, especialmente en funciones de autoridad, para no comprometer el interés general.

Formación y registro de sindicatos en el sector público

Procedimientos legales: Se requiere acta de constitución, estatutos, padrón de afiliados y solicitud de inscripción ante el Ministerio de Trabajo o autoridad competente.

Requisitos y barreras institucionales: En la práctica, existen trabas como dilaciones administrativas, negativas arbitrarias o desconocimiento por parte de las oficinas de recursos humanos.

Rol de las autoridades administrativas frente al registro sindical: El Estado debe actuar como garante de este derecho, evitando cualquier tipo de obstrucción o discriminación.

Reconocimiento de la representación sindical

Representatividad y legitimidad: Se exige que el sindicato tenga una base suficiente de afiliados y una dirigencia democráticamente elegida.

Facultades del sindicato en la administración pública: Puede participar en negociaciones, acompañar en procedimientos disciplinarios y formular propuestas sobre condiciones de trabajo.

Procedimientos para acreditar y mantener la representatividad: Las autoridades pueden requerir información periódica, como padrón actualizado, para reconocer la vigencia de la representatividad.

Derecho a la negociación colectiva en el empleo público

Contenido, alcance y procedimiento: Abarca la posibilidad de acordar condiciones laborales, económicas y sociales. Se inicia con una propuesta del sindicato y una mesa de trato directo.

- **Distinción entre negociación y diálogo social:** El diálogo es meramente consultivo, mientras que la negociación busca acuerdos vinculantes plasmados en convenios colectivos.
- **Reglas para la negociación en función a niveles:** Puede darse a nivel centralizado (sectorial) o descentralizado (entidad por entidad).

Límites y restricciones a la negociación colectiva en el sector público

Restricciones presupuestales y legales	Control de legalidad por parte del MEF o entidades similares	Tensiones entre autonomía colectiva y control estatal
• El contenido económico de los convenios debe estar previamente autorizado por el MEF y no puede contradecir normas de orden público.	• Evalúan si los acuerdos son sostenibles y compatibles con el presupuesto institucional.	• El control previo puede limitar la autonomía negociadora y generar conflictos sobre la validez de acuerdos.

Convenios colectivos en el ámbito público

Validez, vigencia y ejecución

- Son obligatorios para las partes
- Su vigencia suele ser anual, salvo pacto en contrario.
- Se declaran inaplicables convenios que contravienen la ley o carecen de financiamiento.
- Los beneficios económicos se extienden a todos los trabajadores.

Derecho a la huelga de los empleados públicos

Características generales

- Es una suspensión concertada y pacífica del trabajo para defender intereses colectivos.

Restricciones y servicios públicos esenciales

- En estos casos, el derecho puede restringirse para proteger la continuidad de servicios como salud, seguridad o justicia.

Límites al uso de medios de coerción ilegítima

- No se permite el uso de violencia, bloqueos o amenazas como parte del ejercicio del derecho de huelga.

Procedimientos legales de declaratoria de huelga en el sector público

Requisitos, autorizaciones y notificaciones: Se exige acuerdo sindical previo, aviso a la entidad empleadora y comunicación a la autoridad administrativa de trabajo.

- **Consecuencias de la huelga ilegal:** Incluyen descuentos por días no trabajados, sanciones disciplinarias y pérdida de fueros sindicales.
- **Posibilidad de servicios mínimos obligatorios durante la huelga:** En sectores estratégicos se puede exigir la prestación de servicios esenciales durante la huelga.

Participación sindical en los procedimientos disciplinarios

Acompañamiento y defensa sindical. El sindicato puede asistir al trabajador durante su defensa administrativa, garantizando imparcialidad.

- **Límites legales.** La participación debe ceñirse al procedimiento establecido y no reemplaza la defensa personal.
- **Buenas prácticas institucionales para garantizar transparencia y diálogo.** Incluir al sindicato en observadores o comités mixtos de revisión disciplinaria.

Derechos de los dirigentes sindicales públicos

Fuero sindical y licencias	Estabilidad laboral reforzada	Extensión de la protección a dirigentes suplentes y miembros de comisiones negociadoras
• Tienen protección contra despido y pueden solicitar licencias con o sin goce de haber para ejercer su función.	• No pueden ser despedidos durante el ejercicio de su mandato ni seis meses después, salvo autorización judicial.	• La ley puede extender los fueros a quienes participan activamente en la representación.

Instrumentos internacionales sobre derechos colectivos aplicables al empleo público

Convenios de la OIT

- Destacan el Convenio 87 (libertad sindical), 98 (negociación colectiva) y 151 (relaciones laborales en la administración pública).

Opiniones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical

- Interpretan y aplican normas internacionales en casos concretos.

Obligaciones del Estado peruano respecto a la aplicación directa de tratados internacionales laborales

- Tienen rango constitucional y deben guiar la interpretación nacional.

Muchas gracias

Estudio Jurídico

Corporación Hiram Servicios Legales

Abog. José María Pacori Cari

E mail corporacionhiramsl@gmail.com

Móvil y WhatsApp 959666272